

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Національний університет «Одеська юридична академія»

АНДРІЙ ВАСИЛЬ МИХАЙЛОВИЧ

УДК 349.22:331.101.264.2

СИСТЕМА ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ
ТА МЕХАНІЗМ ЇХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

Автореферат
дисертації на здобуття наукового ступеня
доктора юридичних наук

Одеса – 2012

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України.

Науковий консультант доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України
ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна,
Національний університет
«Одеська юридична академія»,
декан соціально-правового факультету

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
член-кореспондент НАПрН України
ХУТОРЯН Наталія Миколаївна,
Інститут держави і права ім. В.М. Корецького,
провідний науковий співробітник відділу
проблем цивільного, трудового та
підприємницького права;

доктор юридичних наук, професор
член-кореспондент НАПрН України
ПРИЛИПКО Сергій Миколайович,
Національна академія правових наук України,
Головний вчений секретар;

доктор юридичних наук, професор,
Заслужений юрист України
ІНШИН Микола Іванович,
Київський національний університет
ім. Тараса Шевченка,
завідувач кафедри трудового права та
права соціального забезпечення

Захист відбудеться 24 березня 2012 р. о 14.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Фонтанська дорога, 23 (зал засідань).

З дисертацією можна ознайомитись у науковій бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: м. Одеса, вул. Піонерська, 2.

Автореферат розісланий 22 лютого 2012 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



В.В. Тіщенко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. У ст. 3 Конституції України, відповідно до Загальної декларації прав і свобод людини, закріплено, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Але само по собі визначення пріоритету прав і свобод людини ще не свідчить про реальність їхнього забезпечення. Демократична, соціальна, правова держава повинна не тільки декларувати їх, а створювати відповідний юридичний механізм реалізації, охорони та захисту трудових прав, тобто забезпечувати їх юридичними засобами.

Трудове право є однією з найважливіших галузей національного права, стратегічним завданням якого є забезпечення належного захисту трудових прав та інтересів найманого працівника під час реалізації ним здатності до праці. Трудове право, що виникло в ході буржуазних революцій XVIII–XIX століть, мало власне такий характер. Перші трудові кодекси, які були прийняті у Франції та інших країнах, були інструментом захисту найманих працівників, і в цьому було їх соціальне призначення. Соціальна функція трудового права виражається у забезпеченні пріоритету інтересів найманого працівника як економічно слабкої сторони трудових відносин перед інтересами практично завжди економічно сильного роботодавця. У цей час виявляється ще один бік цієї функції – турбота про найбільш повне визнання та послідовний розвиток прав людини у сфері праці. Основними завданнями сучасного трудового права слід вважати визнання і послідовний розвиток системи трудових прав і свобод, встановлення державних гарантій їх реалізації та захисту.

У XX столітті в конституціях і трудовому законодавстві багатьох розвинутих країн було визнано широкий спектр індивідуальних та колективних трудових прав і свобод на підставі єдності природно-правових та позитивістських засад. Більшістю держав було визнано міжнародні стандарти трудових прав, а самі трудові права і свободи набули характеру загальноцивілізаційних цінностей.

Наприкінці XX ст. – на початку XXI ст. проблеми забезпечення прав людини у сфері праці набули глобальних масштабів на міжнародному та національному рівнях. Трудові права, сформульовані у XX ст., вже не вкладаються у рамки нової суспільної організації праці в умовах постіндустріального (інформаційного) суспільства. У сучасний період розвиток трудових прав людини відбувається під впливом двох світових процесів – формування постіндустріального суспільстві та пов'язаної з цим глобалізації світової економіки з її несприятливими соціальними наслідками. В умовах глобалізації ринку праці, поширення діяльності транснаціональних корпорацій, посилення трудової міграції, розвитку нетипових, нестандартних форм зайнятості проблеми гарантування, охорони та захисту трудових прав набули загального значення.

У зв'язку з цим актуальною проблемою сучасної науки трудового права є розробка ефективного галузевого механізму забезпечення трудових прав та законних інтересів працівників з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів і позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Чинне трудове законодавство України у сфері забезпечення трудових прав та законних інтересів працівників залишається недосконалим і характеризується нестабільністю, наявністю суперечностей та значною кількістю відсильних норм, а також незабезпеченістю економічним і фінансовим підґрунтям та механізмом реалізації окремих норм трудового права. Чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) був прийнятий за радянських часів і не відповідає новим соціально-економічним умовам, вимогам ринкової економіки. Деякі норми-гарантії для найманих працівників носять декларативний характер, інші стали перетворюватися на анти-гарантії, які формально захищають працюючих (жінок, молодь, інвалідів та ін), а насправді знижують їх можливості на ринку праці. Чинне трудове законодавство не забезпечує оптимального співвідношення інтересів працівників і роботодавців і не стимулює останніх до цивілізованих відносин у сфері праці.

Наукове дослідження системи трудових прав працівників та юридичного механізму їх забезпечення спрямоване на удосконалення чинного трудового законодавства України та практики його застосування. Означена проблематика набуває ще більшої важливості та актуальності в умовах реформування національного трудового законодавства та підготовки до прийняття у другому читанні Трудового кодексу України.

Зв'язок з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006–2010 роки як складової плану науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Традиції та новачі у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006–2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970), а також плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011–2016 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011–2016 роки (державний реєстраційний номер 0110U000671).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є дослідження системи трудових прав працівників та механізму їх забезпечення, розкриття сутності та з'ясування особливостей складових

елементів зазначеного механізму, розробка конкретних пропозицій та рекомендацій щодо його удосконалення, спрямованих на більш повне утвердження і забезпечення прав людини у сфері праці.

Досягнення поставленої мети вимагає вирішення наступних завдань:

- визначити понятійний апарат стосовно досліджуваної проблематики;
- з'ясувати природу трудових прав, їх місце в системі прав людини;
- дослідити еволюцію трудових прав та основні тенденції їхнього розвитку на початку ХХІ століття;
- здійснити класифікацію трудових прав;
- проаналізувати сучасний стан закріплення основних трудових прав, індивідуальних і колективних трудових прав працівників у міжнародних актах та актах національного законодавства;
- визначити роль соціального діалогу у реалізації трудових прав;
- визначити поняття та структуру юридичного механізму забезпечення трудових прав і законних інтересів працівників;
- охарактеризувати сутність та особливості юридичних гарантій трудових прав працівників, що сприяють їхній реалізації;
- визначити складові елементи і сутність механізму охорони трудових прав та законних інтересів працівників;
- дослідити механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників;
- виділити форми та способи захисту трудових прав працівників;
- сформулювати конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення чинного законодавства та проекту Трудового кодексу України у сфері забезпечення трудових прав та законних інтересів найманих працівників.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини у сфері забезпечення трудових прав та законних інтересів працівників.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми юридичного механізму забезпечення системи трудових прав працівників.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертації є сукупність методів і прийомів наукового пізнання, зокрема в дисертації використовувались такі методи: логіко-семантичний, історико-правовий, системно-структурний, статистичного і документального аналізу, структурно-логічний, порівняльно-правовий. За допомогою логіко-семантичного методу та методу сходження від абстрактного до конкретного поглиблено понятійний апарат, визначено природу трудових прав людини і громадянина, досліджено юридичні гарантії трудових прав та механізм їхньої охорони (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 3.1, 3.2). За допомогою історико-правового методу досліджувалися розвиток наукової думки про право, права та обов'язки людини у суспільстві і державі, еволюція трудових прав (підрозділи 1.1, 1.2, 1.3). Системно-структурний метод використовувався для здійснення класифікації трудових прав (підрозділ 1.4),

визначення основних юридичних форм і способів захисту трудових прав та дослідження правовідносин у сфері захисту трудових прав працівників (підрозділи 4.1, 4.2). За допомогою методу статистичного і документального аналізу досліджувався стан захисту трудових прав найманих працівників, з'ясовувалась специфіка правового статусу профспілок, вивчався нормативно-правовий масив (підрозділи 2.1, 2.2, 2.3, 4.1, 4.5). Структурно-логічний та порівняльно-правовий методи використовувались для визначення напрямків удосконалення правового регулювання реалізації та захисту трудових прав найманих працівників.

Науково-теоретичне підґрунтя для виконання дисертації склали наукові праці із загальної теорії права і держави, конституційного права, міжнародного права, трудового права та права соціального забезпечення відомих вчених: М.Г. Александрова, С.С. Алексєєва, О.Т. Барабаша, М.Й. Бару, Б.К. Бегічева, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, Г.С. Гончарової, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, С.О. Іванова, М.І. Іншина, І.Я. Кисельова, Р.І. Кондратьєва, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, О.В. Лавриненка, Р.З. Лівшиця, О.А. Лукашевої, М.В. Лушнікової, А.М. Лушнікова, К.Ю. Мельника, О.С. Пашкова, П.Д. Пилипенка, С.В. Попова, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процєвського, В.О. Процєвського, П.М. Рабіновича, В.Г. Ротаня, О.Ф. Скаун, А.М. Слюсара, О.В. Смирнова, В.І. Смолярчука, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, Ю.П. Орловського, М.М. Феськова, І.І. Шамшиної, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та ін.; зарубіжних дослідників, серед яких: Д. Гом'єн, К. Джевіцкі, А. Ейде, Л. Зваак, К. Краузе, С. Лібенберг, А. Розас, Д. Харріс, Е. Шипак та ін.

Положення та висновки дисертації ґрунтуються на нормах Конституції України, чинних законодавчих та інших нормативно-правових актів, які визначають правові засади забезпечення трудових прав найманих працівників, що проявляється в їхньому утвердженні, гарантуванні, охороні та захисті. Дисертант звертався також до законодавства зарубіжних країн, досвід яких у сфері забезпечення трудових прав працівників може бути використано в Україні. Інформаційну та емпіричну основу дослідження також становлять матеріали судової практики, політико-правова публіцистика, довідкові видання та статистичні матеріали.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що дисертація є першим у вітчизняній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням теоретичних та практичних проблем юридичного механізму забезпечення системи трудових прав працівників в умовах ринкової економіки.

У результаті проведеного дослідження сформульовано низку нових наукових положень, дефініцій та висновків, запропонованих особисто здобувачем, основними з яких є такі:

вперше:

— застосовано системний підхід до визначення трудових прав людини і запропоновано виділяти у системі трудових прав основні трудові права,

індивідуальні трудові права та колективні трудові права; доведено їх тісний взаємозв'язок та визначено співвідношення;

- запропоновано новий підхід до розуміння трудового права через призму позитивістської та природної теорії права;

- вперше у сучасній науці трудового права визначено місце трудових прав у системі прав людини і здійснено комплексний аналіз трудових прав та інтересів людини як складової його соціальних прав. Доведено, що у системі соціальних прав, проголошених у міжнародних актах, трудові права займають домінуюче місце; інші соціальні права тісно пов'язані з трудовими;

- зроблено висновок про те, що сучасні трудові права, закріплені у міжнародних актах про права людини, конституціях і законодавстві розвинених країн, є результатом тривалого історичного становлення та розвитку прав людини;

- досліджено еволюцію трудових прав на основі природно-позитивістської теорії розвитку прав людини, виділено сім етапів становлення та розвитку трудових прав (I етап – первісні суспільства – природне зародження трудових прав з появою людини працюючої; II етап – зародження позитивістського підходу до прав людини, обумовленого появою держави; III етап – XVII ст. – початок XVIII ст.; IV етап – XIX ст.; V етап – початок XX ст.; VI етап – XX ст.; VII етап – кінець XX ст. – початок XXI ст.) та визначено особливості кожного з етапів;

- здійснено класифікацію трудових прав за наступними критеріями: значення трудових прав для людини; спосіб здійснення; час їхньої реалізації щодо трудових правовідносин; спосіб нормативного закріплення; сфера дії; суб'єктна ознака; спосіб формулювання; вид трудових правовідносин, в яких реалізуються трудові права;

- визначено поняття юридичного механізму забезпечення трудових прав працівників як систему взаємопов'язаних правових заходів та засобів, спрямованих на сприяння реалізації трудових прав шляхом їхнього гарантування, охорони та захисту, що здійснюються уповноваженими органами та особами у формах і способами, передбаченими законодавством. Запропоновано виділяти у структурі зазначеного механізму механізм реалізації трудових прав та законних інтересів працівників, механізм охорони трудових прав та законних інтересів працівників; механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників;

- проаналізовано сучасний стан нормативного закріплення основних трудових прав, індивідуальних та колективних трудових прав у міжнародних актах, актах національного законодавства, а також у проєкті Трудового кодексу України. На підставі здійснення порівняльно-правового аналізу міжнародних та європейських стандартів зазначених прав із чинним трудовим законодавством України визначено ступінь їхньої імплементації у національну юридичну практику;

- розглянуто соціальний діалог у сфері праці як основний принцип реалізації індивідуальних і колективних трудових прав та інтересів

працівників. Соціальний діалог у сфері праці визначено як систему взаємовідносин між працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, спрямовану на забезпечення погодження інтересів працівників і роботодавців з питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин;

- запропоновано до механізму захисту трудових прав та законних інтересів працівників включати форми і способи захисту трудових прав та інтересів, порядок реалізації права працівників на захист своїх трудових прав, включаючи право на самозахист;

- зроблено висновок про те, що примирні процедури у вирішенні індивідуальних трудових спорів, вперше передбачені у проекті Трудового кодексу України, слід визнати однією з організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці на локальному рівні;

удосконалено:

- поняття трудових прав людини і громадянина. Трудові права людини розглядаються як підсистема природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері застосування здатності до праці. У свою чергу трудові права громадянина розглянуто як підсистему закріплених у національному законодавстві природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері застосування здатності до праці;

- перелік основних ознак трудових прав: 1) вони є природними можливостями людини; 2) вони є невідчужуваними від людини; 3) вони необхідні їй для задоволення своїх інтересів, потреб; 4) існують у сфері реалізації особою своєї здатності до праці; 5) являють собою певну підсистему прав людини, об'єднаних за критерієм сфери існування; 6) закріплюються нормами права, тому мають позитивну природу; 7) вони є соціальними (іноді їх відносять до соціально-економічних) правами людини; 8) вони реалізуються в індивідуальних та колективних трудових правовідносинах; 9) до моменту реалізації є об'єктивними за своєю правовою природою; 10) можуть реалізовуватися індивідуально працівником (індивідуальні трудові права) або у складі колективу працівників (колективні трудові права);

- обґрунтування висновку про те, що у широкому розумінні юридичну відповідальність за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків тими чи іншими учасниками трудових відносин слід вважати різновидом відповідних юридичних гарантій;

- висновок про те, що охорона трудових прав здійснюється за допомогою природного трудового права, позитивного трудового права, через яке природні трудові права отримують нормативний вираз, а також за допомогою нормативно-правових актів різної юридичної сили, якщо вони такі природні трудові права закріплюють та гарантують;

– положення про необхідність системного підходу до юридичних гарантій трудових прав та інтересів працівників. Юридичні гарантії трудових прав працівників розглянуто як систему умов, засобів, прийомів та форм, яка покликана охороняти, захищати ці права, забезпечувати їх безперешкодну реалізацію та виконання кореспондуючих обов'язків; запропоновано додаткові підстави класифікації юридичних гарантій трудових прав працівників;

– висновок про те, що призначенням трудового права і трудового законодавства є охорона, та, у разі порушення, захист трудових прав працівників. Правовими засобами охорони трудових прав виступають система трудового права, правові принципи, юридичні гарантії тощо;

– визначення поняття захисту трудових прав та законних інтересів працівників у декількох значеннях: як принципу трудового права; як правового інституту; як діяльності уповноважених органів із захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Зокрема, захист трудових прав як правовий інститут визначено як сукупність правових норм, що регулюють правореалізуючу діяльність спеціальних уповноважених органів, а також правомірні дії суб'єкта захисту з метою припинення порушення прав, поновлення порушених прав, компенсації заподіяної шкоди;

– обґрунтування положення про те, що захист трудових прав та законних інтересів працівників здійснюється у двох формах: юрисдикційній (захист уповноваженим органами) та неюрисдикційній (самозахист працівниками своїх трудових прав та доюрисдикційне врегулювання розбіжностей зусиллями самих сторін);

– висновок про доцільність збереження комісій з трудових спорів як юрисдикційного органу з розгляду індивідуальних трудових спорів та зміни правового статусу даного органу;

дістало подальшого розвитку:

– виділення основних тенденцій розвитку трудових прав на початку XXI ст., таких як: 1) спрямування міжнародної спільноти та розвинених держав на якнайповніше визнання та закріплення природних трудових прав; 2) посилення тенденції не тільки визнання, але й забезпечення трудових прав; 3) єдність публічних і приватних засад у визнанні та забезпеченні трудових прав; 4) глобальна універсалізація трудових прав; 4) посилення значення всесвітніх (універсальних) та європейських стандартів трудових прав та їх впливу на національне трудове законодавство; 5) підвищення рівня захисту трудових прав; 6) посилення ролі соціального діалогу у механізмі реалізації трудових прав; 7) набуття нових якостей трудовими правами у формі поглиблення, розширення їхнього змісту; 8) посилення гнучкості (диференціації та індивідуалізації) у правовому регулюванні трудових відносин у поєднанні із забезпеченням трудових прав;

– визначення поняття, галузевих ознак, меж та способів самозахисту працівниками своїх трудових прав;

- обґрунтування висновку про те, що основною функцією профспілок є захисна функція, а також необхідності закріплення повноважень профспілок у сфері захисту трудових прав та законних інтересів працівників у Трудовому кодексі України;

- обґрунтування доцільності виділення у системі трудового права окремого правового інституту «Захист трудових прав і свобод» як одного з центральних інститутів даної галузі та законодавчого закріплення змісту зазначеного інституту у Трудовому кодексі України. У зв'язку з цим запропоновано змінити назву Книги сьомої проекту Трудового кодексу України та іменувати її «Захист трудових прав і свобод» і включити до неї три глави: «Загальні положення»; «Державний нагляд і контроль за додержанням трудового законодавства»; «Захист трудових прав і законних інтересів працівників професійними спілками»; «Самозахист працівниками трудових прав»;

- на підставі результатів дослідження внесено теоретично обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення актів чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України у сфері забезпечення трудових прав та законних інтересів найманих працівників.

Практичне значення одержаних результатів полягає:

- у науково-дослідній сфері – наукові положення, отримані в процесі дослідження, можуть бути основою для подальшого опрацювання теоретичних проблем юридичного механізму забезпечення системи трудових прав найманих працівників;

- у сфері правотворчості – пропозиції та рекомендації, сформульовані в дисертації, можуть бути використані для підготовки і удосконалення чинних нормативно-правових актів, зокрема, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» тощо, проекту Трудового кодексу України, що сприятиме удосконаленню правового регулювання суспільних відносин у сфері забезпечення трудових прав працівників;

- у правозастосовчій діяльності – висновки та рекомендації, сформульовані у роботі, сприятимуть вдосконаленню практики застосування норм чинного законодавства в сфері реалізації та захисту трудових прав найманих працівників;

- у навчальному процесі – результати дослідження можуть бути використані при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціальних курсів «Порівняльне трудове право», «Правові основи соціального діалогу у сфері праці», при підготовці підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін;

- у правовиховній сфері – положення і висновки дисертації можуть бути використані в роботі щодо підвищення рівня правової культури працівників (їх представників) і роботодавців (їх представників).

Апробація результатів дослідження здійснювалась за допомогою видавничої, навчальної, пропагандистської роботи, шляхом участі у

розробці проектів нормативно-правових актів. Основні положення і висновки дисертації знайшли відображення у наукових публікаціях автора, а також доповідях на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, семінарах, засіданнях круглих столів, таких як: Міжнародна науково-практична конференція «Рівність чоловіків і жінок в Україні: правові аспекти» (м. Київ, 20-21 листопада 2000 р.); Науково-практична конференція «Захист соціальних прав людини і громадянина в Україні: проблеми юридичного забезпечення» (м. Київ, 30 січня 2003 р.); Науково-практична конференція «Захист соціальних та економічних прав людини: міжнародні стандарти і законодавство України» (м. Київ, 12 березня 2004 р.); Науково-практичний семінар «Теоретичні та практичні проблеми трудового та пенсійного права» (м. Чернігів, 7 листопада 2006 р.); Круглий стіл «Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах» (м. Чернігів, 30 березня 2007 р.); Науково-практичний семінар «Теоретичні та практичні проблеми трудового права та права соціального забезпечення» (м. Чернігів, 4 грудня 2007 р.); 10-та Звітна наукова конференція Одеської національної юридичної академії «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 27-28 квітня 2007 р.); Науково-практична конференція «Проблеми вдосконалення правового регулювання соціально-трудових відносин в Україні» (м. Харків, 19-20 листопада 2009 р.); Міжнародна наукова конференція професорсько-викладацького і аспірантського складу Одеської національної юридичної академії «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 5-6 червня 2009 р.); Науково-практична конференція «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід» (м. Луганськ, 21-22 квітня 2010 р.); Науково-практична конференція «Трудове право та проблеми соціального захисту населення в контексті правової держави» (м. Харків, 24-25 вересня 2010 р.); Міжнародна наукова конференція професорсько-викладацького і аспірантського складу Одеської національної юридичної академії «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 21-22 травня 2010 р.); I Міжнародна наукова конференція студентів, аспірантів та молодих вчених Одеської національної юридичної академії «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 26-27 березня 2010 р.); II Міжнародна науково-практична конференція «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми юридичної науки» (м. Київ, 26 листопада 2010 р.); II Міжнародна наукова конференція студентів, аспірантів та молодих вчених Національного університету «Одеська юридична академія» «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 25-26 березня 2011 р.); Міжнародна наукова конференція професорсько-викладацького і аспірантського складу Національного університету «Одеська юридична академія» (м. Одеса, 20-21 травня 2011 р.); Науково-практична конференція «Правові засади працевлаштування та зайнятості

населення в умовах ринкової економіки» (м. Севастополь, 19-21 травня 2011 р.); Міжнародна науково-практична конференція «Історико-правові і соціально-економічні аспекти розвитку суспільства» (м. Чернігів, 17 березня 2011 р.).

Публікації. Основні положення та результати дисертації відображено в 42 публікаціях, у тому числі монографії «Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників» та 25-ти статтях, опублікованих у наукових фахових виданнях, перелік яких затверджено Мінмолодьспорту України.

Структура дисертації зумовлена метою та завданнями дослідження. Дисертація структурно складається зі вступу, чотирьох розділів, які містять шістнадцять підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 404 сторінки. Список використаних джерел складається із 485 найменувань і займає 38 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У Вступі обґрунтовується актуальність теми дисертації, визначаються її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, мета і завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, наукова новизна та практичне значення одержаних результатів, апробація результатів дослідження та публікації.

Розділ 1 «Система трудових прав: загальнотеоретичні аспекти» містить п'ять підрозділів.

У підрозділі 1.1. «Становлення та розвиток трудових прав людини» ґрунтовно досліджується еволюція трудових прав на основі природно-позитивістської теорії розвитку прав людини, оскільки трудові права є одним із різновидів прав людини, що зумовлює ідентичний процес їхнього формування, виникнення та розвитку. Підкреслюється, що природно-правова ідея розвитку прав людини стала поштовхом до обґрунтування існування трудових прав. Відзначається, що трудові права являють собою цілісну систему, в якій право на працю слід відносити до невід'ємних прав людини першого покоління, тоді як усі інші трудові права, що впливають із права на працю, можна віднести до категорії прав другого покоління. Право на працю розглядається як природне право людини і прямо пов'язане з правом на життя. Наголошується на тому, що держава і право були створені суспільством для того, щоб забезпечити природні права усіх і кожного члена даного суспільства. Позитивне право складається з правових норм, а тому створюється державою. Природне право створюється суспільством, бо складається з таких соціальних норм, які встановлюються не державою, а безпосередньо людьми чи їх колективами. Природне право виникло і почало функціонувати до появи держави. Воно є передумовою виникнення і держави, і об'єктивного чи позитивного права.

На підставі ґрунтовного дослідження процесу становлення та розвитку трудових прав в контексті еволюції прав людини залежно від співвідношення концепцій виникнення прав людини та ступеня визнання трудових прав у

підрозділі виділено сім етапів такого розвитку: від первісного суспільства, коли відбулося природне зародження трудових прав з появою людини працюючої, до початку ХХІ століття, коли відбувається посилення впливу глобалізаційних процесів на формування трудових прав, створюється єдиний внутрішній європейський простір, в якому трудові права вже виходять за межі однієї держави і стають наддержавними правами кожної людини, що забезпечуються міждержавними інституціями, а також коли розвинені держави орієнтуються в першу чергу на забезпечення соціальних прав людини та її гідного життя.

У сучасному українському суспільстві подальший розвиток трудових прав пов'язується із сприйняттям здібностей людини не як товару на ринку праці, а як можливостей, за допомогою яких задовольняються інтереси і потреби як безпосередньо працівника, так і роботодавця.

У підрозділі 1.2. *«Поняття та ознаки трудових прав»* обґрунтовується висновок про те, що трудові права являють собою самостійну цілісну систему прав у системі прав людини і громадянина. Систему трудових прав працівників утворюють основні трудові права, індивідуальні та колективні трудові права.

У підрозділі розмежовуються поняття «трудові права людини» та «трудові права громадянина». Трудові права людини розглядаються як підсистема природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері застосування здатності до праці. У свою чергу трудові права громадянина розглянуто як підсистему закріплених у національному законодавстві природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері застосування здатності до праці.

До ознак трудових прав віднесено: 1) вони є природними можливостями людини; 2) вони є невідчужуваними від людини; 3) вони необхідні їй для задоволення своїх інтересів, потреб; 4) існують у сфері реалізації особою своєї здатності до праці; 5) являють собою певну підсистему прав людини, об'єднаних за критерієм сфери існування; 6) закріплюються нормами права, тому мають позитивну природу; 7) вони є соціальними (іноді їх відносять до соціально-економічних) правами людини; 8) вони реалізуються в індивідуальних та колективних трудових правовідносинах; 9) до моменту реалізації є об'єктивними за своєю правовою природою; 10) можуть реалізовуватися індивідуально працівником (індивідуальні трудові права) або у складі колективу працівників (колективні трудові права).

Звертається увага на те, що у правових нормах державою закріплюються не всі можливості людини щодо задоволення потреби останньої у праці, а лише ті, які держава спроможна задовольнити у даний історичний період свого розвитку. Завдання демократичної, соціальної, правової держави – постійно розширювати «зону» нормативної основи трудових прав працівників, підвищувати рівень їхнього гарантування, охорони та захисту.

У підрозділі 1.3. «Класифікація трудових прав» відзначається, що трудові права являють собою достатньо розгалужену систему можливостей, завдяки яким людина може реалізувати свої здібності та забезпечити собі гідне існування і розвиток. Усі ці можливості є різновидом певних трудових прав, які різняться між собою або ж, навпаки, мають схожі ознаки та риси залежно від обраного критерію їх характеристики. Грунтовне дослідження системи трудових прав неможливе без їхньої класифікації, оскільки саме класифікація надає можливість розглянути досліджуваний об'єкт найбільш повно та всебічно.

Класифікація трудових прав здійснюється за різними критеріями: залежно від значення трудових прав для людини виділяють основні та похідні від основних; залежно від способу здійснення – активні та пасивні; залежно від часу їх здійснення щодо трудових правовідносин – права, які особа має до виникнення трудових правовідносин (право на працю); трудові права, реалізація яких опосередковується вступом у трудові правовідносини; трудові права, які працівник реалізує у зв'язку із припиненням трудових правовідносин); залежно від способу нормативного закріплення (проголошені у міжнародних актах та закріплені в актах національного законодавства); залежно від сфери дії виділяють загальні трудові права; галузеві трудові права; локальні трудові права; за суб'єктною ознакою – трудові права, які мають усі працівники, і трудові права окремих категорій працівників: працівників із сімейними обов'язками; жінок, інвалідів, дітей та підлітків; представників працівників; працівників-мігрантів та ін.); залежно від наділення ними працівників (умовні та безумовні); залежно від способу формулювання (сформульовані як рекомендаційні, оціночні положення і пов'язані з певними матеріальними (нематеріальними) благами; залежно від виду трудових правовідносин, в яких реалізуються трудові права (індивідуальні трудові та колективні трудові права).

У підрозділі 1.4. «Основні тенденції розвитку трудових прав на початку XXI століття» відзначається, що у сучасний період трудові права є одним із головних та визначальних чинників подальшого розвитку міжнародного співробітництва, оскільки від рівня їхнього визнання та забезпечення залежить і становище країни на міжнародній арені, розвиток та встановлення з нею політичних, економічних зв'язків.

У підрозділі серед тенденцій розвитку трудових прав на початку XXI століття виділяються: 1) спрямування міжнародної спільноти та розвинених держав на якнайповніше визнання та закріплення природних трудових прав; 2) спрямування не тільки на визнання, але й на забезпечення трудових прав. Сьогодні в усьому світі визнано, що тільки визнання та закріплення трудових прав не є кінцевою метою діяльності держави в означеній сфері, більш важливим завданням є саме їхнє забезпечення; 3) єдність публічних і приватних засад у визнанні та забезпеченні трудових прав; 4) глобальна універсалізація трудових прав; 4) посилення значення всесвітніх (універсальних) та європейських стандартів трудових прав та

їхнього впливу на національне трудове законодавство; 5) підвищення рівня захисту трудових прав; 6) посилення ролі соціального діалогу у механізмі реалізації трудових прав; 7) набуття нових якостей трудовими правами у вигляді поглиблення, розширення їхнього змісту; 8) посилення гнучкості (диференціації та індивідуалізації) у правовому регулюванні трудових відносин у поєднанні із забезпеченням трудових прав.

У підрозділі 1.5. «Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: поняття та структура» відзначається, що одним із елементів механізму правового регулювання є механізм забезпечення прав людини, котрий в свою чергу має ще нижче підпорядковану систему-елемент: механізм забезпечення трудових прав працівників. Статтею 3 Конституції України проголошено утвердження і забезпечення прав і свобод людини основним обов'язком держави. Утвердження трудових прав – це визнання їх державою. Забезпечення трудових прав розглядається автором як складова більш загального поняття «забезпечення прав і свобод людини». Узагальнення різноманітних наукових точок зору на зміст зазначеного поняття дозволило дійти висновку, що найбільш обґрунтованим є включення до нього механізму реалізації, механізму охорони та механізму захисту прав і свобод людини.

Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників визначено як систему правових засобів, способів і форм, за допомогою яких створюються умови для безперешкодної та повної реалізації прав, свобод та законних інтересів осіб, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту). Характерними рисами юридичного механізму забезпечення трудових прав працівників є такі: по-перше, він є складовою механізму правового регулювання; по-друге, будучи категорією широкою за обсягом, збирає воедино усі явища правової дійсності, які мають до цього процесу пряме чи безпосереднє відношення; по-третє, являє собою систему правових засобів, які знаходяться між собою в тісній взаємодії. Якість виконуваних ними функцій впливає на роботу інших частин і на результат функціонування механізму в цілому; по-четверте, є динамічним елементом правової системи суспільства.

Метою юридичного механізму забезпечення трудових прав є така цілеспрямована дія його складових, за якою найкращим чином визначаються і забезпечуються соціально-правові можливості працівників під час реалізації своїх здібностей до продуктивної трудової діяльності на умовах трудового договору (контракту).

Розділ 2 «Нормативне закріплення трудових прав у міжнародних актах та актах національного законодавства» містить три підрозділи.

У підрозділі 2.1. «Нормативне закріплення основних трудових прав працівників» визначається поняття основних трудових прав як підсистеми природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері застосування здатності до праці, що визнані та закріплені як міжнародно-правові стандарти у сфері праці

та відображені у національному законодавстві як самостійні, незведені до інших прав мінімальні стандарти у цій сфері. Ознаками основних трудових прав є: 1) вони є природними та невідчужуваними; 2) являють собою певні можливості особи, що необхідні їй для задоволення власних потреб та інтересів; 3) сферою застосування цих можливостей є здатність до праці; 4) визнані міжнародною спільнотою; 5) закріплені як міжнародно-правові стандарти у сфері праці; 6) відображені у національному законодавстві; 7) вони є самостійними правами і не входять до складу будь-якого іншого права; 8) вони є мінімальними стандартами у сфері праці, тобто є взірцем, на який орієнтується в першу чергу держава, що бере на себе обов'язок забезпечити ці права.

На підставі ретельного аналізу закріплення основних трудових прав у міжнародних актах та законодавчих актах України робиться висновок про те, що зазначені права ще не повною мірою закріплені та забезпечені у національному законодавстві. У Конституції України не відтворено повного каталогу трудових прав, проголошених у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права. Передбачений ст. 2 КЗпП перелік основних трудових прав не відповідає повною мірою всесвітнім універсальним та європейським трудовим стандартам. У сучасний період деякі основні трудові права не можуть бути забезпечені внаслідок стану економіки (наприклад, право на справедливую заробітну плату, що забезпечує гідний рівень життя працівнику та членам його сім'ї), а деякі потребують відповідної правосвідомості (наприклад, право на участь в управлінні організацією) та відповідних правових заходів щодо їхнього впровадження.

Встановлено, що найбільш повний каталог основних трудових прав (18 трудових прав) передбачено Європейською соціальною хартією (переглянутою) від 3 травня 1996 р. Поряд із традиційними трудовими правами, проголошеними у Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. (ст.ст. 6-13), у ній закріплені права на професійну орієнтацію, професійну підготовку, інформацію і консультації, гідне ставлення на роботі, право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища, право трудящих-мігрантів і членів їх сімей на захист і допомогу.

Проект Трудового кодексу України у частині закріплення основних трудових прав потребує доробки. Статтю 21 «Основні права працівника» необхідно привести у відповідність до трудових стандартів, передбачених Європейською соціальною хартією (переглянутою), і закріпити в ній право на працю, право на справедливі умови праці, право на безпечні та здорові умови праці, право на справедливую винагороду, право дітей і підлітків на захист, право працюючих жінок на охорону материнства, право на професійну орієнтацію, право на професійну підготовку, право на охорону здоров'я, право інвалідів на самостійність, соціальну інтеграцію та захист у житті суспільства, право займатися прибутковою діяльністю на території

інших країн, право на рівні можливості та рівне ставлення при вирішенні питань щодо працевлаштування та професії без дискримінації за ознакою статі, право на захист у разі звільнення, право на гідне ставлення на роботі, право працівників із сімейними обов'язками на рівні можливості та рівне ставлення до них.

Також пропонується закріпити у ст. 21 проекту ТК серед основних прав працівників право на захист своїх трудових прав, у тому числі право на самозахист.

У підрозділі 2.2. «Нормативне закріплення індивідуальних трудових прав працівників» аналізується перелік індивідуальних трудових прав, закріплений у міжнародних актах, актах регіональних організацій (Ради Європи, Європейського Союзу) та актах чинного законодавства України. Такі трудові права як право на працю, право на належні, безпечні і здорові умови праці, право на відпочинок та ін. залежно від суб'єктної ознаки та порядку реалізації є за своєю природою індивідуальними трудовими правами.

На підставі порівняльно-правового аналізу зроблено висновок про те, що законодавство України не повністю відповідає міжнародним стандартам індивідуальних трудових прав, хоча у деяких випадках, зокрема, щодо прав жінок, дітей та підлітків містить більш високі стандарти.

Забезпечення індивідуальних трудових прав потребує законодавчого закріплення відповідних обов'язків роботодавця, а також відповідальності за їх невиконання або неналежне виконання. У чинному КЗпП такі норми відсутні. Не повною мірою ці положення враховано й у проекті Трудового кодексу України. У підрозділі пропонується перелік індивідуальних трудових прав, який слід закріпити у проекті Трудового кодексу України а також кореспондуючі ним відповідні обов'язки роботодавця.

У підрозділі визначається співвідношення індивідуальних та колективних трудових прав, більшість з яких належать до основних трудових прав. Індивідуальні та колективні трудові права взаємопов'язані, втім, реалізація колективних трудових прав не повинна знижувати закріплений законодавством рівень індивідуальних трудових прав. Водночас в актах національного законодавства необхідно не тільки закріпити зазначені права, а й передбачити чіткий механізм їх реалізації, охорони та захисту.

У підрозділі 2.3. «Нормативне закріплення колективних трудових прав працівників» здійснюється порівняльно-правовий аналіз міжнародних та європейських стандартів колективних трудових прав із національним законодавством у цій сфері. Особливу увагу приділено закріпленню колективних трудових прав в Європейській соціальній хартії (переглянутій), яка містить найбільш повний каталог зазначених прав порівняно з іншими міжнародними актами. Серед проголошених ЄСХ (п) колективних трудових прав – право на створення організацій; право на укладання колективних договорів, право на інформацію і консультації, право брати участь у визначенні та поліпшенні умов праці та виробничого середовища,

право представників працівників на захист на підприємствах та умови, які повинні створюватися для них, право на інформацію та консультації під час колективного звільнення.

Зазначені права є колективними правами не тільки через те, що реалізуються колективними суб'єктами (організаціями роботодавців (їх об'єднаннями), колективами працівників, профспілками (їх об'єднаннями), первинними профспілковими організаціями та їх виборними органами, примирно-посередницькими органами з вирішення колективних трудових спорів та ін.). Колективний характер даних прав обумовлений також формою (порядком) їх реалізації як безпосередньо колективом працівників, так і через уповноважених представників.

Конституція України, чинний КЗпП не закріплюють повний каталог колективних трудових прав відповідно до міжнародних трудових стандартів. КЗпП має й інші суттєві недоліки: закріплюючи те чи інше колективне трудове право, Кодекс обмежується його проголошенням, не передбачаючи механізму реалізації, правових наслідків порушення. Так, закріплене у ст. 245 КЗпП право працівників брати участь в управлінні підприємствами, установами, організаціями не забезпечено механізмом його реалізації.

Проект Трудового кодексу України у частині закріплення і забезпечення трудових прав, у тому числі колективних, має переваги перед чинним КЗпП. Так, закріплення фундаментальних трудових прав, зокрема заборони дискримінації у сфері праці, супроводжується встановленням способу його захисту (ст.4 проекту Трудового кодексу України). В статтях 21 і 26 закріплені основні права працівника і роботодавця, хоча не всі колективні трудові права, передбачені ратифікованими Україною міжнародними та європейськими актами про права людини, відтворено у тексті зазначених статей законопроекту.

Реалізація працівниками, роботодавцями колективних трудових прав відбувається в рамках колективних трудових відносин як складової предмету трудового права. Колективні трудові відносини являють собою суспільні відносини, що виникають при реалізації їх сторонами (представниками) колективних трудових прав відповідно до чинного законодавства.

У підрозділі приділено увагу питанням розвитку соціального діалогу у сфері праці як такого, в межах якого реалізується значна частина колективних трудових прав. Зроблено висновок, що сьогодення ситуація в сфері реалізації та забезпечення колективних трудових прав в Україні характеризується деяким фактичним послабленням колективно-договірного регулювання, що є результатом, у тому числі, недостатнього рівня забезпечення означених прав з боку держави.

Відносини із соціального діалогу у сфері праці носять колективний характер не тільки через суб'єктну ознаку, а й через свій зміст, оскільки в них реалізуються колективні трудові права та інтереси сторін.

Належне законодавче закріплення та забезпечення колективних трудових прав має важливе значення для подальшого розвитку соціального

діалогу у сфері праці. Саме сторони соціального діалогу (працівники і роботодавці) безпосередньо та через своїх представників реалізують колективні трудові права та кореспондуючі ним обов'язки. У зв'язку з цим виникає питання про співвідношення колективних трудових відносин і відносин із соціального діалогу у сфері праці. Останні реально існують у вигляді того чи іншого виду колективних трудових відносин, а саме поняття соціального діалогу видається доцільним розглядати як систему зазначених відносин.

Розділ 3 «Механізм реалізації та механізм охорони трудових прав та законних інтересів працівників» містить два підрозділи.

У підрозділі 3.1. «Механізм реалізації трудових прав та законних інтересів працівників» відзначається, що одним з основних елементів у юридичному механізмі забезпечення трудових прав слід вважати механізм реалізації трудових прав, який включає передусім закріплення усіх видів юридичних гарантій трудових прав та інтересів.

Основною функцією гарантій є забезпечення дотримання виконання обов'язків державою та іншими суб'єктами у сфері реалізації прав особи. Зміст гарантій є динамічним і обумовлений їхньою цільовою, конституціональною та функціональною спрямованістю, а також залежить від суспільно-політичних, духовних та інших процесів, які відбуваються в країні на певних етапах її історичного розвитку.

Усі юридичні гарантії в сфері забезпечення прав, свобод та законних інтересів працівників залежно від форми поділено на два загальні види: нормативно-правові та організаційно-правові. Нормативно-правові гарантії включають сукупність норм національного права, які встановлюють трудові права працівників та умови, форми, засоби, способи і прийоми їх охорони, захисту й забезпечення. Організаційно-правові гарантії трудових прав працівників охоплюють діяльність юрисдикційних та неюрисдикційних органів із захисту та охорони трудових прав, свобод та законних інтересів працівників.

У підрозділі пропонується поділити гарантії залежно від цільової спрямованості на наступні види: а) превентивні; б) ті, що сприяють реалізації прав, свобод та законних інтересів працівників; в) поновлюючі, які сприяють поновленню порушених прав працівників; г) компенсаційні, які забезпечують відшкодування шкоди, заподіяної в результаті порушення цих прав, свобод та законних інтересів; д) гарантії-санкції, спрямовані на притягнення до юридичної відповідальності осіб, винних у порушенні трудових прав працівників.

Обґрунтовується, що юридична відповідальність за невиконання чи неналежне виконання трудових обов'язків тими чи іншими учасниками трудових відносин також є різновидом юридичних гарантій трудових прав.

У підрозділі 3.2. «Механізм охорони трудових прав та законних інтересів працівників» аналізується співвідношення понять «охорона трудових прав» та «захист трудових прав», що проявляється в їхній єдності,

взаємодії та відмінностях. Захист трудових прав розглядається як більш вузьке поняття порівняно з охороною трудових прав, яка охоплює всю сукупність заходів, що забезпечують нормальний процес реалізації зазначених прав. Охорона трудових прав здійснюється і до вчинення правопорушення, а захист трудових прав – тільки після правопорушення; охороняються, як правило, відносно невизначені трудові права невизначеного кола суб'єктів трудового права. На відміну від охорони захист трудових прав є завжди індивідуалізованим.

Механізм охорони трудових прав працівників розглядається як вжиття заходів, зокрема юридичних, з метою попередження та профілактики порушень трудових прав працівників.

Доводиться, що охорона трудових прав здійснюється за допомогою позитивного трудового права, через яке природні трудові права набувають нормативного виразу, а також за допомогою нормативно-правових актів різної юридичної сили, якщо вони такі природні трудові права закріплюють та гарантують.

Доводиться, що позитивне трудове право визначає зміст трудового законодавства, а трудове законодавство формалізує позитивне трудове право. При цьому і позитивне трудове право, і трудове законодавство є формами природного трудового права, але формами, які формують різний зміст: позитивне трудове право формує та формалізує природне трудове право, а трудове законодавство – як природне трудове право, так і позитивне трудове право.

Детально вивчається сутність та призначення природного та позитивного трудового права. Робиться висновок про те, що природне трудове право реалізується через позитивне трудове право, а останнє – через трудове законодавство. Зауважується, що відсутність такого праворозуміння може викликати глибоку суперечність між трудовим правом і трудовим законодавством. У тріаді «природне трудове право – позитивне трудове право – трудове законодавство» пріоритет, безумовно, належить природному трудовому праву. Зв'язок між ними має субординаційний характер, що виражається у принципі верховенства природного трудового права, потім у принципі верховенства позитивного трудового права і, нарешті, – принципі верховенства закону в системі трудового законодавства.

Відзначається, що надзвичайно важливо побудувати і впровадити в життя систему норм трудового права, яка, з одного боку, не обмежувала б свободу працівника та роботодавця, відкривала простір для всебічного задоволення їх інтересів та потреб, а з іншого, дещо обмежувала б свободу, ставлячи перепони діяльності тих суб'єктів, свобода яких суперечить свободі інших суб'єктів, відповідно до доведеного в філософії права і практичній політиці положення, що кожен вільний настільки, наскільки його свобода не вступає в протиріччя зі свободою інших людей.

Позитивне трудове право в нормативних положеннях повинно виражати сутність природного трудового права, оскільки лише таким чином

нормативні положення матимуть природний сенс і сприятимуть ефективній реалізації працівниками та іншими учасниками трудових відносин прав, свобод і законних інтересів.

Розділ 4 «Механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників» містить шість підрозділів.

У підрозділі 4.1. «Поняття та класифікація форм захисту трудових прав працівників» захист трудових прав розглядається у декількох значеннях: як принцип трудового права; як правовий інститут; як діяльність уповноважених органів із захисту трудових прав. Зокрема, захист трудових прав як правовий інститут визначається як сукупність правових норм, що регулюють правореалізуючу діяльність спеціальних уповноважених органів, а також правомірні дії суб'єкта захисту з метою поновлення порушених прав, компенсації заподіяної шкоди, припинення порушення прав. Захист трудових прав працівників здійснюється працівниками (безпосередньо або через представників) чи відповідними уповноваженими органами у встановленому законодавством порядку та виражається у застосуванні правових засобів до роботодавця за порушення трудових обов'язків або вчинення дій, які перешкоджають нормальному здійсненню прав працівників. Захист трудових прав працівників пов'язується з поновленням порушеного правомірного стану, притягненням роботодавця до юридичної відповідальності, а також застосуванням до нього інших правових засобів, передбачених нормами трудового права. При цьому відзначається, що захист трудових прав слід відрізнити від юридичної відповідальності за такими підставами, як основна спрямованість, способи впливу на поведінку учасників правовідносин, підстави застосування, співвідношення категорій, що порівнюються з правопорушенням.

Форма захисту трудових прав працівників розглядається як припинення порушення трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав та відшкодування заподіяної шкоди, які здійснюються уповноваженими органами та працівниками (їх представниками) у визначеному порядку і відповідають встановленим процесуальним вимогам.

У підрозділі здійснюється класифікація форм захисту трудових прав працівників. За суб'єктною ознакою пропонується виділяти такі форми як самозахист та захист трудових прав уповноваженими органами, тобто неюрисдикційну та юрисдикційну форми. Самозахист може здійснюватися як безпосередньо працівниками, так і через їх представників (профспілки). У зв'язку з цим доцільно виділяти індивідуальний захист (самозахист) та колективний захист (захист трудових прав працівників профспілками, органами з розгляду індивідуальних та колективних трудових спорів). Залежно від органу, який уповноважений здійснювати захист трудових прав, доцільно виділяти міжнародні та внутрішньодержавні форми захисту. За критерієм повноти юрисдикції уповноважених органів виділено усічений (коли уповноважений орган не наділений правом примусового виконання обов'язку щодо усунення порушення права) та повний захист

(коли рішення уповноваженого органу забезпечено державним примусом та орган має право застосувати санкції до правопорушника). За критерієм порядку здійснення юрисдикційного захисту виділено: 1) захист трудових прав у порядку вирішення індивідуального трудового спору; 2) захист трудових прав у порядку вирішення колективного трудового спору; 3) захист трудових прав у порядку нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

Звертається увага на відсутність законодавчого закріплення форм захисту трудових прав працівників як у чинному КЗпП, так і у проекті Трудового кодексу України. У зв'язку з цим формулюється зміст статті про форми захисту трудових прав працівників, яку пропонується включити до проекту Трудового кодексу України.

У підрозділі 4.2. *«Способи захисту трудових прав працівників: загальна характеристика»* зазначається, що способами захисту трудових прав є передбачені законодавством засоби, які застосовуються уповноваженими органами і працівниками (їх представниками) для припинення порушень трудового законодавства, усунення порушень трудових прав і компенсації майнової (моральної) шкоди. Способами захисту є конкретні дії, які здійснюються уповноваженим органом чи суб'єктом захисту у межах юрисдикційної або неюрисдикційної форм захисту.

У підрозділі доводиться необхідність розмежування форм і способів захисту трудових прав та інтересів працівників. Відзначається, що форма захисту вказує на юрисдикційний орган або суб'єкта захисту (працівника чи його представника), діяльність яких із захисту трудових прав чітко регламентується законодавством. Способи захисту вказують за допомогою яких дій та засобів здійснюється та чи інша форму захисту. Наприклад, якщо судовий захист права на працю працівника у разі незаконного звільнення є юрисдикційною формою захисту, то поновлення працівника на роботі слід розглядати як спосіб захисту. Якщо йдеться про таку неюрисдикційну форму захисту як самозахист, то способами захисту слід вважати відмову працівника від виконання роботи, не обумовленої трудовим договором, розірвання трудового договору працівником за власним бажанням, якщо роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, та ін.

Способи захисту трудових прав, які реалізуються у рамках юрисдикційної форми, залежно від характеру впливу на порушника можна класифікувати на поновні, припиняючі та компенсаційні. До поновних відносяться такі способи як поновлення порушених прав та присудження до виконання обов'язку. До способів, які припиняють порушення трудових прав, слід віднести винесення припису органом з нагляду за порушенням трудового законодавства про усунення порушення; визнання недійсними умов договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно із законодавством про працю; визнання нормативно-правового акту про

працю недійсним у судовому порядку; визнання страйку незаконним та ін. До компенсаційних способів належать відшкодування майнової (моральної) шкоди.

Використання способів захисту у практичному житті означає таке застосування юридичного інструментарію до вирішення правозахисних завдань, щоб був досягнутий ефект реалізації соціальної цінності трудового права як галузі права, покликаної забезпечувати трудові права, свободи та законні інтереси працівників. Звідси випливає, що правозахисні засоби покликані забезпечувати: а) надійність і сталість трудових відносин; б) сувору регламентацію, гарантованість та захищеність трудових прав; в) фактичне виконання юридичних обов'язків усіма суб'єктами трудового права; г) необхідну процедуру для здійснення юридичних дій, процесуальні форми і механізми, націлені на реалізацію трудових прав, свобод та законних інтересів працівників.

На відміну від цивільного права, у трудовому праві відсутні спеціальні норми про способи захисту трудових прав, що суттєво знижує ефективність галузевого механізму захисту зазначених прав. У чинному КЗпП немає відповідних статей, ці прогалини не усунуто й у проекті Трудового кодексу України. У зв'язку з цим формулюється зміст статті «Способи захисту трудових прав працівників», яку пропонується включити до проекту Трудового кодексу України.

У *підрозділі 4.3. «Судовий захист трудових прав та інтересів працівників»* вивчається стан та ефективність судового захисту трудових прав працівників. У сучасний період судовий захист є найбільш ефективною юрисдикційною формою захисту. Водночас удосконалення діяльності органів судової влади є першочерговим і визначальним завданням держави, яке має бути вирішено в межах її правоохоронної функції. У зв'язку з цим у дисертації вносяться пропозиції щодо удосконалення судового порядку вирішення індивідуальних трудових спорів. Зокрема, відзначається необґрунтованість встановлення скорочених строків звернення до суду за вирішенням індивідуальних трудових спорів (ст. 233 КЗпП).

Пропонується доповнити проект Трудового кодексу України окремою статтею про способи захисту трудових прав працівників, які реалізуються у межах судового захисту, що сприятиме підвищенню рівня забезпечення прав та інтересів працівників.

Звертається увага на необхідність конкретизації способів забезпечення виконання обов'язків роботодавцем із спорів про своєчасну і повну виплату заробітної плати працівникам. Пропонується доповнити проект Трудового кодексу України окремою статтею «Заходи із забезпечення позову з індивідуальних трудових спорів», якою передбачити можливість арешту майна роботодавця на вимоги працівників про стягнення заробітної плати або інших виплат, передбачених трудовим договором або законодавством, а також заборону заходів із забезпечення позову, пов'язані з порушенням нормального функціонування юридичної особи.

У підрозділі обґрунтовується концепція трудового процесу, який об'єднує особливий порядок юрисдикційної діяльності з розгляду індивідуальних і колективних трудових спорів та доюрисдикційне врегулювання розбіжностей зусиллями самих сторін. Враховуючи те, що жодна матеріальна галузь права не існує без процедурних норм, автор заперечує доцільність виділення із системи трудового права самостійної галузі права – трудового процедурно-процесуального права та перенесення усіх норм процедурного і процесуального характеру до Трудового процесуального кодексу. Трудове процесуальне право пропонується розглядати як процесуальну підгалузь трудового права.

Досліджується практика діяльності Європейського Суду з прав людини як міжнародної юрисдикційної форми захисту трудових прав працівників.

У підрозділі 4.4. *«Захист трудових прав та законних інтересів працівників професійними спілками»* досліджуються функції та повноваження профспілок із захисту трудових прав та інтересів працівників як колективної форми захисту. На підставі детального вивчення функцій профспілок та здійснення їх класифікації доводиться, що основною функцією профспілок є захисна функція. Обґрунтовується необхідність закріплення зазначеного положення у проекті Трудового кодексу України. Вноситься пропозиція доповнити проект окремою главою «Захист трудових прав та законних інтересів працівників професійними спілками» та пропонується її структура.

У підрозділі досліджуються повноваження профспілок у питаннях захисту колективних прав та інтересів працівників та індивідуальних прав й інтересів своїх членів. Зокрема, профспілки здійснюють захист колективних прав та інтересів працівників незалежно від їх членства у профспілках при реалізації прав, пов'язаних з правотворчою діяльністю, веденням колективних переговорів та укладанням колективних угод і колективних договорів. Узв'язку з цим профспілки наділено повноваженнями брати участь у правотворчій діяльності на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях, у колективних переговорах з укладення колективних угод і колективних договорів, у вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів) та іншими повноваженнями. При цьому звертається увага на зміну статусу профспілок у Законі України «Про соціальний діалог в Україні», у ст. 4 якого профспілкову сторону визнано стороною соціального діалогу на національному, галузевому, територіальному та локальному рівнях, що, на думку автора, суперечить Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», яким профспілкам надано статус представників працівників.

Аналіз практики колективно-договірного регулювання на різних рівнях соціального діалогу свідчить про необхідність посилення активності профспілок в ініціюванні колективних переговорів з укладення колективних угод і колективних договорів, у здійсненні контролю за їх виконанням. Звертається увага на те, що у деяких випадках профспілки не повною

мірою використовують надані їм повноваження із захисту трудових прав працівників. Так, частиною п'ятою ст. 20 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» передбачено, що у разі порушення роботодавцями, їх об'єднаннями, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування умов колективного договору, угоди профспілки, їх об'єднання мають право направляти їм подання про усунення цих порушень, яке розглядається у тижневий термін. У разі відмови усунути ці порушення або недотримання згоди у зазначений термін профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до місцевого суду. Проте у судовій практиці таких справ фактично немає.

У підрозділі проаналізовано повноваження профспілок із захисту трудових прав працівників при реалізації інших форм соціального діалогу: створенні та функціонуванні органів соціального діалогу, обміну інформацією, консультацій, узгоджувальних процедур, участі працівників в управлінні організацією, примирних процедурах з розгляду трудових спорів та об'єднано доцільність внесення доповнень до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

У підрозділі 4.5. *«Поняття, ознаки та способи самозахисту працівниками своїх трудових прав»* самозахист визначається як діяльність працівника (колективу працівників), пов'язана з використанням передбачених законодавством способів з метою недопущення порушень або обмежень трудових прав та інтересів. Самозахист передбачає, як правило, самостійні активні дії працівника із захисту своїх трудових прав без звернення або поряд із зверненням до органів із розгляду індивідуальних трудових спорів або органів із нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю. Йдеться про використання тих засобів та способів, які можуть застосовувати самі працівники для захисту своїх трудових прав, до яких належать відмова від виконання трудових обов'язків у небезпечних для життя і здоров'я умовах або у випадках тривалої затримки заробітної плати, при порушенні роботодавцем умов трудового договору, відмова від виконання явно незаконних розпоряджень роботодавця та ін.

У підрозділі визначаються основні ознаки та межі самозахисту. Відзначається, що право на самозахист виникає при порушенні трудових прав або виникненні інших перешкод у їх реалізації; способи самозахисту завжди є правомірними діями; це самостійні особисті дії працівників без звернення або поряд із зверненням до юрисдикційних органів; способи самозахисту можуть бути індивідуальними (однобічними) та колективними (оголошення страйку).

Межами здійснення самозахисту називаються наступні: 1) способи самозахисту мають відповідати змістові порушеного права, характеру дій, якими воно порушено, а також наслідкам, що спричинені цим порушенням; 2) самозахист має бути спрямований на досягнення мети – усунення порушення права або інших перешкод у його реалізації. Самозахист не може мати на меті зміну умов праці, якщо вони відповідають законним вимогам

та були обумовлені трудовим договором, не може бути спрямований на задоволення політичних, економічних чи інших інтересів працівника; 3) самозахист має розпочинатися тільки після обов'язкового попередження роботодавця про застосування способів самозахисту; 4) самозахист має припинятися одразу ж після задоволення вимог працівника (виплати заробітної плати, видання наказу про поновлення на попередній роботі, видачі засобів індивідуального і колективного захисту тощо).

Самозахист як неюрисдикційна форма захисту трудових прав здійснюється певними способами, серед яких найбільш поширеним є відмова від виконання роботи. У трудовому праві на відміну від цивільного права поширеними є способи самозахисту у вигляді самооборони, а не поновлення прав зусиллями самого працівника. У цей час працівник вправі вдатися до способів самозахисту у випадках, передбачених законом (зокрема, ст.31 КЗпП, ч.5 ст. 153 КЗпП, ст.6 Закону України «Про охорону праці», ч. 3 ст. 38 КЗпП). У підрозділі пропонується закріпити у проекті Трудового кодексу України й інші способи самозахисту: відмова від незаконного переведення на іншу роботу; відмова від виконання незаконних розпоряджень роботодавця (його представників); відмова від виконання роботи у зв'язку з не виплатою заробітної плати; відмова від виконання надурочних робіт, робіт у вихідні, неробочі та святкові дні, до яких працівник залучається з порушенням трудового законодавства та інші не заборонені законом способи.

При цьому звертається увага на норму, що міститься у ч. 2 ст. 19 Цивільного кодексу України, відповідно до якої самозахистом є застосування особою засобів протидії, які не заборонені законом та не суперечать моральним засадам суспільства. Цією ж статтею передбачено, що способи самозахисту можуть обиратися самою особою чи встановлюватися договором або актами цивільного законодавства. Отже, способи самозахисту працівником своїх трудових прав не можуть бути вичерпно визначені законом, тому вони мають відповідати двом вимогам: не бути забороненими законом та не суперечити моральним засадам суспільства.

У чинному КЗпП відсутні спеціальні норми про реалізацію права працівника на самозахист своїх трудових прав. Відповідних норм немає й у проекті Трудового кодексу України. З метою удосконалення механізму захисту трудових прав працівників пропонується включити до проекту Трудового кодексу України дві окремі статті, які регламентуватимуть здійснення самозахисту працівниками своїх трудових прав. Пропонується також конкретизувати відповідальність роботодавця за порушення прав працівників на самозахист.

У підрозділі 4.6. *«Інші форми захисту трудових прав працівників»* досліджуються такі форми захисту як захист трудових прав працівників органами з розгляду трудових спорів, органами нагляду і контролю за додержанням законодавства про працю, Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, спеціалізованими органами соціального діалогу.

Досудовим юрисдикційним органом розгляду індивідуальних трудових спорів є комісія з трудових спорів, правовий статус якої досліджується за чинним КЗпП і проектом Трудового кодексу України. У цей час комісія з трудових спорів є органом трудового колективу, який обирає її на своїх загальних зборах (конференції) згідно із ст. 223 КЗпП. Відповідно до проекту Трудового кодексу України утворення комісії з трудових спорів не є обов'язковим. У частині першій ст. 422 проекту йдеться про можливість утворення комісії з трудових спорів в юридичній особі з метою врегулювання індивідуальних трудових спорів шляхом пошуку взаємоприйнятних рішень і примирення сторін таких спорів. У зв'язку з цим комісія з трудових спорів визначається у зазначеній статті як примирний орган, а розгляд індивідуального трудового спору в КТС визнається примирною процедурою, про що свідчить назва глави 2 «Примирні процедури у вирішенні індивідуальних трудових спорів» Книги дев'ятої «Індивідуальні трудові спори».

Можливість утворення в юридичній особі примирного органу з вирішення індивідуальних трудових спорів видається не тільки допустимою, але й доцільною. Крім того, існування примирного органу з вирішення індивідуальних трудових спорів безпосередньо на виробництві забезпечує реалізацію таких принципів розгляду трудового спору, як доступність звернення, швидкість і оперативність, безкоштовність.

У ст. 423 проекту передбачений інший порядок утворення комісії з трудових спорів порівняно з чинним КЗпП: комісії утворюються на паритетних засадах із представників від роботодавця і працівників. Зазначене дозволяє дійти висновку про те, що комісії з трудових спорів надано статус органу соціального діалогу, який утворюється і функціонує на локальному рівні. Примирні процедури у вирішенні індивідуальних трудових спорів, які включатимуть дві стадії – доюрисдикційне врегулювання розбіжностей зусиллями сторін та розгляд спору комісією з трудових спорів – слід визнати однією з організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці на локальному рівні.

У підрозділі розглядається доюрисдикційне врегулювання розбіжностей, що виникли, зусиллями сторін як неюрисдикційна форма захисту трудових прав та інтересів працівників. Звертається увага на відсутність належного законодавчого регулювання зазначеної форми захисту у чинному КЗпП. У ст. 224 відсутні норми про порядок, строки вирішення розбіжностей, що виникли між працівником і власником або уповноваженим ним органом, у ході безпосередніх переговорів. У проекті Трудового кодексу України зазначену прогалину повністю не усунено, встановлено тільки строк врегулювання розбіжностей, що виникли. Працівникові надане право звернутися до роботодавця за вирішенням розбіжностей, що виникли, але цьому праву не кореспондує обов'язок роботодавця вступити у безпосередні переговори. У зв'язку з цим у ст. 425 проекту Трудового кодексу України пропонується включити норму, якою зобов'язати роботодавця надати

письмову відповідь працівникові протягом двох тижнів після звернення. Факт досягнення згоди доцільно було б засвідчити протоколом, який мав би силу рішення комісії з трудових спорів.

ВИСНОВКИ

У дисертації наведене теоретичне узагальнення і нове вирішення наукової проблеми, що виявляється у визначенні системи трудових прав працівників та вдосконаленні юридичного механізму їх забезпечення. В результаті дослідження були зроблені теоретичні висновки та сформульовані пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства, проекту Трудового кодексу України, основними з яких є такі:

1. Систему трудових прав працівників утворюють індивідуальні та колективні трудові права, частина з яких належить до основних трудових прав. Такі трудові права як право на працю, право на належні, безпечні і здорові умови праці, право на відпочинок та інші залежно від суб'єктної ознаки та порядку реалізації є за своєю природою індивідуальними трудовими правами.

Право на створення організацій, право на укладання колективних договорів, право на інформацію і консультації, право на участь в управлінні організацією та інші є колективними трудовими правами не тільки через те, що реалізуються колективними суб'єктами. Колективний характер зазначених прав обумовлений також формою (порядком) їх реалізації як безпосередньо колективом працівників, так і через уповноважених представників.

Індивідуальні та колективні трудові права є тісно пов'язаними, втім, реалізація колективних трудових прав не повинна знижувати закріплений законодавством рівень індивідуальних трудових прав. В актах національного законодавства необхідно не тільки закріпити зазначені права, а й передбачити чіткий механізм їхньої реалізації, охорони та захисту.

2. Трудові права є самостійною цілісною підсистемою прав у системі прав людини і громадянина. Трудові права людини – це підсистема природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері застосування здатності до праці. Трудові права громадянина – це підсистема закріплених у національному законодавстві природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері застосування здатності до праці.

3. Основними тенденціями розвитку трудових прав на початку XXI століття є такі: 1) спрямування міжнародної спільноти та розвинених держав на якнайповніше утвердження та забезпечення трудових прав; 2) глобальна універсалізація трудових прав; 3) посилення значення всесвітніх (універсальних) та європейських стандартів трудових прав та їхнього впливу на національне трудове законодавство; 4) підвищення рівня

захисту трудових прав; 5) посилення ролі соціального діалогу у механізмі реалізації трудових прав; 6) набуття нових якостей трудовими правами у вигляді поглиблення, розширення їхнього змісту та посилення гнучкості.

4. Класифікацію трудових прав видається можливим здійснювати за наступними критеріями: залежно від значення трудових прав для людини (основні та похідні від основних); залежно від способу здійснення (активні та пасивні); залежно від часу здійснення щодо трудових правовідносин (такі, якими особа наділяється до виникнення трудових правовідносин (наприклад, право на працю); трудові права, здійснення яких опосередковується вступом у трудові правовідносини; трудові права, які працівник реалізує у зв'язку із припиненням трудових правовідносин); залежно від способу закріплення (проголошені у міжнародних актах та закріплені в актах національного законодавства); залежно від сфери дії (загальні трудові права; галузеві трудові права; локальні трудові права); за суб'єктною ознакою (трудова праця, яку мають усі працівники, і трудові права окремих категорій працівників: працівників із сімейними обов'язками; жінок, інвалідів, дітей та підлітків; працівників-мігрантів; представників працівників та ін.); залежно від наділення ними працівників (умовні та безумовні); залежно від способу формулювання (сформульовані як рекомендаційні, оціночні положення і пов'язані з певними матеріальними (нематеріальними) благами; залежно від виду трудових правовідносин, в яких реалізуються трудові права (індивідуальні трудові та колективні трудові права).

5. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників – це сукупність взаємопов'язаних правових заходів та засобів, спрямованих на сприяння реалізації трудових прав шляхом їхнього гарантування, охорони та захисту, що здійснюються уповноваженими органами та особами у формах та способами, передбаченими законодавством.

6. Основними трудовими правами слід вважати підсистему природних, невідчужуваних від особи можливостей, необхідних їй для задоволення своїх потреб та інтересів у сфері праці, що визнані та закріплені як міжнародно-правові стандарти міжнародною спільнотою та відображені в національному законодавстві як самостійні, незведені до інших прав мінімальні стандарти в цій сфері.

Основні трудові права ще не повною мірою закріплені та забезпечені у національному законодавстві. У Конституції України не відтворено повного каталогу трудових прав, проголошених у Загальній декларації прав людини, Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права. Передбачений ст. 2 КЗпП перелік основних трудових прав не відповідає всесвітнім універсальним та європейським трудовим стандартам. Стаття 21 проекту Трудового кодексу України «Основні права працівника» необхідно привести у відповідність до трудових стандартів, передбачених Європейською соціальною хартією (переглянутою). Також пропонується закріпити у зазначеній статті серед основних прав працівників право на захист своїх трудових прав, у тому числі право на самозахист.

7. Національне законодавство у частині закріплення індивідуальних трудових прав в цілому відповідає всесвітнім (універсальним) та європейським стандартам, а у деяких випадках, зокрема, щодо прав жінок, дітей та підлітків містить більш високі стандарти. Забезпечення індивідуальних трудових прав працівників потребує законодавчого закріплення відповідних обов'язків роботодавця, а також відповідальності за їх невиконання або неналежне виконання.

8. Колективні трудові права потребують більшої уваги з боку українського законодавця, зокрема, не тільки щодо їх закріплення, але й щодо забезпечення. Конституція України, чинний КЗпП не закріплюють повний каталог колективних трудових прав відповідно до міжнародних та європейських трудових стандартів. КЗпП має й інші суттєві недоліки: закріплюючи те чи інше колективне трудове право, Кодекс обмежується його проголошенням, не передбачаючи механізму реалізації, правових наслідків порушення. Зазначені недоліки повністю не усунено й у проєкті Трудового кодексу України.

Реалізація працівниками, роботодавцями колективних трудових прав відбувається в рамках колективних трудових відносин як складової предмету трудового права. Колективні трудові відносини видається можливим визначити як суспільні відносини, що виникають при реалізації їх сторонами (представниками) колективних трудових прав відповідно до чинного законодавства.

Належне законодавче закріплення та забезпечення колективних трудових прав має важливе значення для подальшого розвитку соціального діалогу у сфері праці.

9. Основним принципом реалізації трудових прав і свобод є принцип соціального діалогу працівників і роботодавців (їх представників). Соціальний діалог у сфері праці – це така форма узгодження інтересів сторін трудових правовідносин, яка передбачає процес визначення та зближення позицій, спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень.

Соціальний діалог у сфері праці слід розглядати як систему взаємовідносин між працівниками (представниками працівників), роботодавцями (представниками роботодавців), органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, спрямовану на забезпечення погодження інтересів працівників і роботодавців з питань регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

Відносини із соціального діалогу у сфері праці носять колективний характер не тільки через суб'єктну ознаку, а й через свій зміст, оскільки в них реалізуються колективні трудові права та інтереси сторін.

10. Одним із елементів юридичного механізму забезпечення трудових прав працівників є механізм реалізації зазначених прав, у якому слід виділити, передусім, юридичні гарантії трудових прав. Юридичні гарантії у сфері забезпечення прав, свобод та законних інтересів працівників залежно від форми поділяються на два види: нормативно-правові та

організаційно-правові. Залежно від цільової спрямованості видається можливим класифікувати гарантії на наступні види: а) превентивні; б) такі, що сприяють реалізації прав, свобод та законних інтересів працівників; в) поновлюючі, які сприяють поновленню порушених прав працівників; г) компенсаційні, які забезпечують відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок порушення цих прав, свобод та законних інтересів; д) гарантії-санкції, спрямовані на притягнення до юридичної відповідальності осіб, винних у порушенні трудового законодавства.

11. Охорона трудових прав здійснюється за допомогою природного трудового права, позитивного трудового права, через яке природні трудові права набувають нормативного виразу, а також за допомогою нормативно-правових актів різної юридичної сили, якщо вони такі природні трудові права закріплюють та гарантують.

Призначенням трудового права і трудового законодавства є охорона та, у разі порушення, захист трудових прав та законних інтересів працівників. Зміст регулятивної функції трудового права полягає у визначенні прав, свобод та обов'язків учасників трудових відносин, а охоронної – у забезпеченні їх реалізації та виконання.

12. Реалізація прав, свобод та виконання обов'язків учасників трудових відносин забезпечується двома основними шляхами – шляхом визначення відповідних засобів у нормативних приписах і шляхом застосування цих засобів у випадку порушення порядку реалізації прав та свобод суб'єктів трудового права або порядку невиконання останніми своїх обов'язків. У першому випадку засоби мають позитивний характер, бо вони впливають на волю і поведінку учасників трудових відносин не шляхом безпосереднього застосування, а шляхом застереження їх від протиправної поведінки. Ця група засобів захисту трудових прав працівників пов'язана не з протиправною, а з правомірною поведінкою суб'єктів трудового права, бо вони діють лише в межах правомірної поведінки останніх, до факту порушення ними нормативних приписів. Саме ця група засобів є за своєю суттю охороною трудових прав. Інша група правозахисних засобів застосовується лише за наявності факту правопорушення, вона спрямована на особу правопорушника з тим, щоб соціально-правовий статус останнього, у зв'язку з такою протиправною поведінкою, не лише зазнав наслідків негативного характеру, але й виправив свою поведінку на правомірну і тим самим забезпечив подальший розвиток ним же порушених трудових правовідносин. Ці засоби за своєю сутністю є суто захисними.

13. Поняття захисту трудових прав видається можливим розглядати у декількох значеннях: як принцип трудового права; як правовий інститут; як діяльність уповноважених органів із захисту трудових прав. Зокрема, захист трудових прав як правовий інститут є сукупністю правових норм, що регулюють правореалізуючу діяльність спеціальних уповноважених органів, а також правомірні дії суб'єкта захисту з метою припинення порушення прав, поновлення порушених прав, компенсації заподіяної

шкоди. Зазначений інститут повинен стати одним з центральних інститутів у системі трудового права України.

Механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників включає форми і способи захисту трудових прав та інтересів, порядок реалізації права працівників на захист своїх трудових прав, включаючи право на самозахист.

14. Під формою захисту трудових прав працівників слід розуміти припинення порушення трудового законодавства, поновлення порушених трудових прав та компенсацію заподіяної шкоди, які здійснюються уповноваженими органами та працівниками (їх представниками) у визначеному порядку і відповідають встановленим законодавством процесуальним вимогам.

Класифікацію форм захисту трудових прав працівників видається доцільним здійснювати за наступними критеріями: за суб'єктною ознакою – самозахист та захист трудових прав уповноваженими органами, тобто неюрисдикційну та юрисдикційну форми. Самозахист може здійснюватися як безпосередньо працівниками, так і через їх представників (профспілки). У зв'язку з цим доцільно виділяти індивідуальний захист (самозахист) та колективний захист (захист трудових прав працівників профспілками, органами з розгляду індивідуальних та колективних трудових спорів). Залежно від органу, який уповноважений здійснювати захист трудових прав, слід виділяти міжнародні та внутрішньодержавні форми захисту. За критерієм порядку здійснення юрисдикційного захисту виділено: 1) захист трудових прав у порядку вирішення індивідуального трудового спору; 2) захист трудових прав у порядку вирішення колективного трудового спору; 3) захист трудових прав у порядку нагляду та контролю за дотриманням трудового законодавства.

15. Юрисдикційними формами захисту трудових прав та законних інтересів працівників є судовий захист, захист трудових прав органами з вирішення трудових спорів, захист трудових прав Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, захист трудових прав органами з нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства, а неюрисдикційними формами – врегулювання розбіжностей працівника і роботодавця шляхом безпосередніх переговорів та самозахист працівниками своїх трудових прав.

16. Найбільш ефективною юрисдикційною формою захисту трудових прав та законних інтересів працівників є судовий захист. Проект Трудового кодексу України видається доцільним доповнити окремою статтею про способи захисту трудових прав працівників, які реалізуються у межах судового захисту, у тому числі способів забезпечення виконання обов'язків роботодавцем із спорів про своєчасну і повну виплату заробітної плати працівникам.

17. Основною функцією профспілок є захисна функція. Проект Трудового кодексу України слід доповнити окремою главою «Захист

трудових прав та законних інтересів працівників професійними спілками», в якій передбачити право професійних спілок на здійснення контролю за дотриманням трудового законодавства, виконанням умов колективних угод і колективних договорів; порядок прийняття рішення роботодавцем з урахуванням думки виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника); порядок урахування думки виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) при прийнятті локальних нормативно-правових актів; порядок погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) при розірванні трудового договору за ініціативою роботодавця та інші положення, спрямовані на захист трудових прав та законних інтересів працівників.

18. Самозахист як неюрисдикційна форма захисту являє собою діяльність працівника (колективу працівників), пов'язану з використанням передбачених законодавством способів з метою недопущення порушень або обмежень трудових прав. Самозахист представляє собою здійснення працівниками активних дій щодо недопущення з боку роботодавця будь-яких порушень чи обмежень своїх трудових прав, свобод та законних інтересів.

Галузевими ознаками самозахисту є: 1) самозахист здійснюється власними силами особи, яка захищає права; 2) особа, чий права порушуються, наділена цими правами належним чином, тобто є уповноваженою; 3) метою самозахисту є припинення правопорушення та усунення перешкод у реалізації трудових прав та інтересів; 4) самозахист може здійснюватися особисто працівником в індивідуальному порядку та колективними діями працівників (оголошення страйку); 5) способи самозахисту мають відповідати вчиненому правопорушенню та бути мінімально необхідними для досягнення мети самозахисту; 6) способи самозахисту не можуть бути вичерпно визначені законом, тому вони мають відповідати двом основним вимогам: не бути забороненими законом та не суперечити моральним засадам суспільства.

Межами здійснення самозахисту називаються наступні: 1) способи самозахисту мають відповідати змістові порушеного права, характеру дій, якими воно порушено, а також наслідкам, що спричинені цим порушенням; 2) самозахист має бути спрямований на досягнення мети – усунення порушення права або інших перешкод у його реалізації. Самозахист не може бути спрямований на зміну умов праці, якщо вони відповідають законним вимогам та були обумовлені трудовим договором, на задоволення політичних, економічних чи інших інтересів працівника; 3) самозахист має розпочинатися тільки після обов'язкового попередження роботодавця про застосування способів самозахисту; 4) дії із самозахисту повинні припинятися одразу ж після задоволення вимог працівника (виплати заробітної плати, видання наказу про поновлення на попередній роботі, видачі засобів індивідуального і колективного захисту тощо).

19. Врегулювання розбіжностей зусиллями сторін при безпосередніх переговорах, як і самозахист, є неюрисдикційною формою захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Відсутність у чинному КЗпП норм про порядок і строки проведення безпосередніх переговорів працівника з власником або уповноваженим ним органом, оформлення досягнутої згоди не дозволяє ефективно застосовувати зазначену форму на практиці.

20. Досудовим юрисдикційним органом розгляду індивідуальних трудових спорів є комісія з трудових спорів, правовий статус якої за чинним КЗпП і проектом Трудового кодексу України відрізняється. У цей час комісія з трудових спорів є органом трудового колективу, який обирає її на своїх загальних зборах (конференції). Розробники проекту Трудового кодексу України повернулися до порядку утворення комісії з трудових спорів, який існував до внесення змін до глави XV КЗпП Законом України від 18 лютого 1992 р.: комісії утворюються на паритетних засадах із представників від роботодавця і працівників. Зазначене дозволяє дійти висновку про те, що комісії з трудових спорів фактично надано статус органу соціального діалогу у сфері праці, який утворюється і функціонує на локальному рівні.

Доюрисдикційне врегулювання розбіжностей зусиллями сторін та розгляд спору комісією з трудових спорів є стадіями примирної процедури у вирішенні індивідуальних трудових спорів, вперше передбаченої проектом Трудового кодексу України. Зазначену процедуру слід також розглядати як одну з організаційно-правових форм соціального діалогу у сфері праці на локальному рівні.

21. Пропонується змінити назву Книги сьомої «Нагляд та контроль за дотриманням трудового законодавства» проекту Трудового кодексу України та іменувати її «Захист трудових прав та інтересів» і включити до неї наступні глави: «Загальні положення»; «Державний нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства»; «Захист трудових прав і законних інтересів працівників професійними спілками»; «Самозахист працівниками трудових прав». У главі «Загальні положення» передбачити в окремих статтях право кожного будь-якими, не забороненими законом, засобами захищати свої трудові права і свободи від порушень і протиправних посягань; форми захисту трудових прав; основні способи захисту трудових прав.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

Монографія:

1. Андріїв В.М. Юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників: монографія /В.М. Андріїв. Чернігів: Вид-во «Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці», 2011. – 305 с.

Наукові статті у фахових виданнях:

1. Андріїв В.М. Чи захистить система соціального страхування людину / В.М. Андріїв // *Право України*. – 2001. – № 7. – С. 32-33.
2. Андріїв В.М. Деякі питання державно-правового забезпечення прав і інтересів громадян / В.М. Андріїв // *Актуальні проблеми політики: Збірник наукових праць*. Вип. 13-14. – Одеса: Юрид. літ-ра, 2002. – С. 598-600.
3. Андріїв В.М. Права та свободи людини і громадянина як визначальні категорії правничої науки / В.М. Андріїв // *Форум права*. – 2006. – № 3. – (Електронний ресурс). – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-3/06avmkrp.pdf>. – С. 4-8.
4. Андріїв В.М. Удосконалення правових основ закріплення трудових прав в Україні / В.М. Андріїв // *Форум права*. – 2006. – №2. – (Електронний ресурс). – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2006-2/06avmrrp.pdf>. – С. 13-17.
5. Андріїв В.М. Природний характер трудових прав працівників / В.М. Андріїв // *Право України*. – 2007. – №4. – С. 67-70.
6. Андріїв В.М. Трудові права людини у системі природного та позитивного права / В.М. Андріїв // *Право України*. – 2007. – № 6. – С. 61-64.
7. Андріїв В.М. Наукова думка про право: логіко-історичний контекст аналізу / В.М. Андріїв // *Підприємництво, господарство і право*. – 2007. – №7. – С. 3-4.
8. Андріїв В.М. Правові норми в системі соціальних норм держави / В.М. Андріїв // *Підприємництво, господарство і право*. – 2007. – № 9. – С. 46-49.
9. Андріїв В.М. Сутність і зміст правовідношення / В.М. Андріїв // *Форум права*. – 2007. – №1. – (Електронний ресурс). – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2007-1/07avmizp.pdf>. – С. 4-8.
10. Андріїв В.М. Місце трудових прав в системі прав людини і громадянина / В.М. Андріїв // *Актуальні проблеми держави і права: Збірник наукових праць*. Вип. 30 // *Редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.) та ін.; Відп. за вип. Ю.М. Оборотов*. – Одеса: Юридична література, 2007. – С. 7-13.
11. Андріїв В.М. Соціальна сутність права як регулятора суспільних відносин / В.М. Андріїв // *Підприємництво, господарство і право*. – 2007. – № 10. – С. 44-47.
12. Андріїв В.М. Правозахисна функція профспілок / В.М. Андріїв // *Підприємництво, господарство і право*. – 2007. – № 11. – С.70-72.
13. Андріїв В.М. Охоронні трудові правовідносини / В.М. Андріїв // *Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць № 9*. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2007. – С. 136-144.
14. Андріїв В.М. Соціальне партнерство як форма захисту профспілками трудових прав працівників / В.М. Андріїв // *Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки*. Випуск 38. – К., 2007. – С. 371-375.

15. Андріїв В.М. Повноваження у сфері правозахисної діяльності профспілок за трудовим законодавством України / В.М. Андріїв // Актуальні проблеми держави і права: Збірник наукових праць. Вип. 37 / Редкол.: С.В. Ківалов (голов. ред.) та ін.; Відп. за вип. Ю.М. Оборотов. – Одеса: Юрид. літ-ра, 2008. – С. 38-46.

16. Андріїв В.М. Форми захисту трудових прав працівників / В.М. Андріїв // Південноукраїнський правничий часопис. – 2008. – №3. – С. 118-120.

17. Андріїв В.М. Регулятивна та охоронна функція трудового права / В.М. Андріїв // Науковий вісник Ужгородського університету. – 2009. – Випуск №13. – С. 463-466.

18. Андріїв В.М. Теоретико-правові підходи щодо розуміння сутності права / В.М. Андріїв // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 11-15 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/ejournals/FP/20091/09avmrsp.pdf>

19. Андріїв В.М. Правові засоби захисту трудових прав працівників / В.М. Андріїв // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць №16. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2010. – С. 47-55.

20. Андріїв В.М. Теоретико-правові проблеми розмежування прав і свобод людини та громадянина / В.М. Андріїв // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірник наукових праць №18. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2010. – С. 43-48.

21. Андріїв В.М. Співвідношення трудового права та свободи учасників трудових відносин / В.М. Андріїв // Актуальні проблеми права: теорія і практика. Збірка наукових праць № 17. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2010. – С.50-59.

22. Андріїв В.М. Регулятивна та охоронна функції трудового права / В.М. Андріїв // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2010. – № 13. – С. 422-425.

23. Андріїв В.М. Деякі аспекти трудових прав працівників / В.М. Андріїв // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2010. – №14. – С. 412-414.

24. Андріїв В.М. Трудові права у системі прав людини і громадянина / В.М. Андріїв // Актуальні проблеми політики: зб. наук. пр. / гол. ред. С.В. Ківалов; відп. за вип. Л.І. Кормич. – Одеса: Національний університет «Одеська юридична академія»; Південноукраїнський центр гендерних проблем. Вип. 42. – Одеса: Юрид. літ-ра, 2011. – С. 241-247.

25. Андріїв В.М. До питання захисту трудових прав працівників / В.М. Андріїв // Актуальні проблеми держави і права: збірник наукових праць. Вип. 57. – Одеса: Юрид. літ-ра, 2011. – С. 343-347.

Навчальні посібники:

1. Андріїв В.М., Пузирний В.Ф. Трудове право: Навчальний посібник /В.М. Андріїв, В.Ф. Пузирний. – Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2010. – 184 с. (Гриф МОН надано Листом МОН України №1/11 – 4572 від 1 червня 2010 р.)

2. Законодавче забезпечення правоохоронної діяльності органів внутрішніх справ України: Навчальний посібник /За заг. ред. д-ра юрид. наук, професора А.Т. Комзюка, д-ра юрид. наук, професора М.І. Іншина, канд. юрид. наук, ст. наук. співроб. О.М. Музичука. – Харків: «ОСН», 2010. – 174 с. (глава 1) (Гриф МОН надано Листом МОН України №1.4/18-Г-138.1 від 10 січня 2010 р.)

3. Андріїв В.М., Ізарова І.О. Трудові спори: Навчальний посібник. – Чернігів: Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці. – 180 с. (Гриф МОН надано Листом МОН України № 1/11-676 від 27 січня 2011 р.)

4. Збірник наукових праць науково-дослідної лабораторії з розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій Харківського національного університету внутрішніх справ за 2007-2009 роки. – Т.1. Проекти нормативно-правових актів / За заг. ред. д-ра юрид. наук, професора А.Т. Комзюка, д-ра юрид. наук, професора М.І. Іншина, канд. юрид. наук, ст. наук. співроб. О.М. Музичука. – Харків: Основа, 2010. – 250 с. (стор. 121-126, 126-139).

5. Збірник наукових праць науково-дослідної лабораторії з розроблення законодавчих та інших нормативно-правових актів навчально-наукового інституту психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій ХНУВС за 2007-2009 роки. – Т.2 / За заг. ред. д-ра юрид. наук, професора А.Т. Комзюка, д-ра юрид. наук, професора М.І. Іншина, канд. юрид. наук, ст. наук. співроб. О.М. Музичука. – Харків: Основа, 2010. – 300 с. (стор. 20-24, 205-210).

Тези наукових доповідей:

1. Жінки і ринок праці: деякі гендерні аспекти //Рівність чоловіків і жінок в Україні: правові аспекти: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції. – Київ, 2000. – С. 174-178.

2. Андріїв В. М. Актуальні проблеми соціального страхування //Захист соціальних прав людини і громадянина в Україні : проблеми юридичного забезпечення: Матеріали науково-практичної конференції, 30 січня 2003 р., м. Київ. – К.: «МП Леся», 2003. – С.52-57.

3. Андріїв В.М. Місце соціальних прав в системі прав людини: міжнародно-правовий досвід і законодавство України // Захист соціальних та економічних прав людини: міжнародні стандарти і законодавство України: Матеріали науково-практичної конференції. 12 березня 2004 року, м. Київ / За ред. О.Ф. Штанька, Н.Б. Болотіної. –К.: КЮІМВС України, 2004. – Ч.2. – С.7-10.

4. Андріїв В.М. Пенсійна реформа в Україні: досвід пенсійного страхування Німеччини // Соціальне законодавство України: теоретичні і практичні проблеми розвитку: Матеріали науково-практичного семінару. 23 березня 2005 року, м. Київ. – К., 2005. – С. 35-42.

5. Андріїв В.М. Право працівників і роботодавців на укладення колективних договорів: міжнародний досвід // Теоретичні та практичні проблеми трудового та пенсійного права: Збірник матеріалів науково-практичного семінару / За ред. к.ю.н., доцента Шумної Л.П. – Чернігів : КП «Видавництво «Чернігівські обереги», 2007. – С. 31-34.

6. Андріїв В.М. Трудові права людини: проблеми вдосконалення законодавства // Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах: Збірник матеріалів круглого столу / За ред. к.ю.н., доцента Шумної Л.П. – Чернігів: КП «Видавництво «Чернігівські обереги», 2007. – С. 5-9.

7. Андріїв В.М. Деякі аспекти юридичної природи пільгових пенсій та пенсій за вислугою років // Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах: Збірник матеріалів круглого столу. – Чернігів, 2006. – С. 152-156.

8. Андріїв В.М. Щодо гарантій найманих працівників в процесі кодифікації нового законодавства. Теоретичні та практичні проблеми трудового права та права соціального забезпечення: Збірник матеріалів науково-практичного семінару / За ред. к.ю.н., доцента Шумної Л.П. – Чернігів: КП «Видавництво «Чернігівські обереги», 2007. – С. 5-7.

9. Андріїв В.М. До питання співвідношення об'єктивного і суб'єктивного трудового права: Матеріали науково-практичної конференції «Правові засоби забезпечення та захисту прав людини : вітчизняний та зарубіжний досвід» 21-22 квітня 2010 р., м. Луганськ. – Луганськ: Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, 2010. – С. 33-37.

10. Андріїв В.М. До питання юридичних гарантій трудових прав працівників. Правові засади працевлаштування та зайнятості населення в умовах ринкової економіки: Матеріали науково-практичної конференції; м. Севастополь, 19-21 травня 2011 р. / За ред. проф. В.С. Венедиктова. – Севастополь: Українська асоціація фахівців трудового права, Севастопольський інститут банківської справи Української академії банківської справи Національного банку України, 2011. – С. 178-181.

11. Андріїв В.М. Щодо гарантій реалізації трудових прав працівників // Историко-правовые и социально-экономические аспекты развития общества: Материалы докладов и выступлений Межвузовской научно-практической конференции, г. Чернигов, 17 марта 2011 г. – Чернигов: Украинско-российский институт (филиал МГОУ в г. Чернигове), 2011. – С. 65-66.

АНОТАЦІЯ

Андрієв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2012.

Дисертація присвячена дослідженню системи трудових прав працівників та юридичного механізму їх забезпечення, розкриттю сутності та визначенню особливостей складових елементів означеного механізму, розробці конкретних пропозицій та рекомендацій щодо його удосконалення, спрямованих на більш повне утвердження і забезпечення прав людини у сфері найманої праці.

Визначено природу трудових прав людини і громадянина, їх місце у системі прав людини. Досліджено еволюцію трудових прав та основні тенденції їх розвитку на початку ХХІ століття. Здійснено класифікацію трудових прав за різними критеріями. Проаналізовано сучасний стан закріплення основних трудових прав працівників у чинному законодавстві та проекті Трудового кодексу України. Здійснено порівняльно-правовий аналіз нормативного закріплення індивідуальних та колективних трудових прав у міжнародних актах та актах національного законодавства. Визначено сутність та особливості механізму реалізації трудових прав працівників. Розглянуто складові елементи та визначено сутність механізму охорони трудових прав працівників. Досліджено механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників. Охарактеризовано форми та способи захисту трудових прав працівників і внесено пропозиції щодо їх законодавчого закріплення.

Сформульовано конкретні пропозиції та рекомендації щодо удосконалення чинного трудового законодавства та проекту Трудового кодексу України у сфері забезпечення трудових прав та законних інтересів найманих працівників.

Ключові слова: трудові права, система трудових прав працівників, юридичний механізм забезпечення трудових прав працівників, механізм реалізації трудових прав працівників, механізм охорони трудових прав працівників, механізм захисту трудових прав працівників.

АННОТАЦИЯ

Андрієв В.М. Система трудовых прав работников и механизм их обеспечения. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени доктора юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2012.

Диссертация посвящена исследованию системы трудовых прав работников и юридического механизма их обеспечения, определению сущности и особенностей элементов указанного механизма, разработке конкретных предложений и рекомендаций по его усовершенствованию, направленных на более полное утверждение и обеспечение прав человека в сфере наемного труда.

Определена природа трудовых прав человека и гражданина, их место в системе прав человека. Обосновано, что трудовые права являются самостоятельной целостной подсистемой прав в системе прав человека и гражданина. При этом трудовые права человека определены как подсистема природных, неотчуждаемых от лица возможностей, необходимых ему для удовлетворения потребностей и интересов в сфере применения своих способностей к труду; а трудовые права гражданина — как подсистема закрепленных в национальном законодательстве естественных, неотчуждаемых от лица возможностей, необходимых ему для удовлетворения потребностей и интересов в сфере применения своих способностей к труду.

Осуществлена классификация трудовых прав по следующим основаниям: значение трудовых прав для человека; способ осуществления; время их реализации по отношению к трудовым правоотношениям; способ их нормативного закрепления; сфера действия; субъектный признак; способ формулирования; вид трудовых правоотношений, в которых реализуются трудовые права.

Проанализирована эволюция трудовых прав, дана характеристика каждого из этапов их становления и развития, в том числе выделены основные тенденции развития трудовых прав в начале XXI в.

Исследовано современное состояние нормативного закрепления основных трудовых прав работников в международных актах, действующем национальном законодательстве и проекте Трудового кодекса Украины. Осуществлен сравнительно-правовой анализ нормативного закрепления индивидуальных и коллективных трудовых прав в международных актах, актах национального законодательства и проекте Трудового кодекса Украины.

Определено понятие юридического механизма обеспечения трудовых прав как совокупности взаимосвязанных правовых мер и средств, направленных на содействие реализации трудовых прав путем их гарантирования, охрану и защиту, которая осуществляется уполномоченными органами и лицами в формах и способами, предусмотренными законодательством.

Выделены и исследованы следующие элементы юридического механизма обеспечения трудовых прав и законных интересов работников: механизм реализации трудовых прав и законных интересов работников; механизм охраны трудовых прав и законных интересов работников; механизм защиты трудовых прав и законных интересов работников.

Определено, что назначением трудового права и трудового законодательства являются охрана и, в случае нарушения, защита трудовых прав и законных интересов работников. Задачей регулятивной функции трудового права является определение прав, свобод и обязанностей участников трудовых отношений, а охранительной – обеспечение их реализации, исполнения.

Охарактеризованы формы и способы защиты трудовых прав и законных интересов работников и внесены предложения по их законодательному закреплению. Определено, что под формой защиты трудовых прав работников следует понимать прекращение нарушения трудового законодательства, восстановление нарушенных трудовых прав и компенсация причиненного ущерба, которые осуществляются уполномоченными органами и работниками (их представителями) в определенном порядке и соответствуют установленным законодательством процессуальным требованиям.

Осуществлена классификация форм защиты трудовых прав работников по следующим критериям: субъектный признак; уполномоченный на защиту орган; порядок осуществления юрисдикционной защиты. К юрисдикционным формам защиты трудовых прав и законных интересов работников отнесены судебная защита, защита трудовых прав органами по разрешению трудовых споров, защита трудовых прав Уполномоченным Верховной Рады Украины по правам человека, защита трудовых прав органами по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, а к неюрисдикционным – урегулирование разногласий работника и работодателя путем непосредственных переговоров и самозащита работником своих трудовых прав.

Сформулированы конкретные предложения и рекомендации по усовершенствованию действующего трудового законодательства и проекта Трудового кодекса Украины в сфере обеспечения трудовых прав и законных интересов наемных работников.

Ключевые слова: трудовые права, система трудовых прав работников, юридический механизм обеспечения трудовых прав работников, механизм реализации трудовых прав работников, механизм охраны трудовых прав работников, механизм защиты трудовых прав работников.

SUMMARY

Andriiv V.M. System of labour rights of employees and mechanism of their enforcement. – Manuscript.

The thesis on gaining of Doctor of Law Degree in the specialty 12.00.03 – labour law; social security law. – National University “Odessa Law Academy”, Odessa, 2012.

The thesis is devoted to research of the system of labour rights of employees and legal mechanism of enforcement, disclosure of nature and peculiarities of

constituents of the abovementioned mechanism, development of specific propositions and recommendations on it's improvement, aimed at more comprehensive establishment and provision of human rights in the sphere of waged labor.

Nature of labour rights of a person and citizen, their place in the system of labour rights is defined. Evolution of labour rights and basic tendencies of their development in the beginning of the XXI century is investigated. Labour rights are classified according to different criteria. Modern state of legal regulation of basic labour rights of employees in current legislation and the Draft Labour Code is analyzed. Comparative-legal analysis of legal regulation of individual and collective labour rights in international acts and acts of national legislation is performed. Nature and peculiarities of mechanism of realization of labour rights are defined. Constituents and content of the mechanism of protection of labour rights of employees is researched. Mechanism of defense of of labour rights and legal interensts of employees is studied. Forms and measures of defense of labour rights of employees are characterized and propositions on their legislative fixation are introduced.

Specific propositions and recommendations on improvement of current labour legislation and Draft Labour Code in the sphere of enforcement of labour rights and legal interests of employees are formulated.

Key words: labour rights; system of labour rights of employees; legal mechanism of securing of labour rights of employees; mechanism of realization of labour rights of employees; mechanism of protection of labour rights of employees; mechanism of defense of labour rights of employees.